

Convention collective Professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

Convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail du 3 novembre 1994. Etendue par arrêté du 27 janvier 1998 JORF 6 février 1998.

Source : Légifrance (DILA), base KALI, réutilisée sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour : 11 octobre 2026. Ce texte n'a pas de valeur officielle ; seule la version publiée sur Légifrance fait foi : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000018902144. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/professions-regroupees-du-cristal-du-verre-et-du-vitrail-1821>.

Sommaire

1. Champ d'application
2. Durée-Révision-Dénonciation
3. Avantages acquis
4. Principes fondamentaux, protection et droit de grève
5. Droit syndical et moyens syndicaux
6. Délégués syndicaux
7. Réunions syndicales et assemblée du personnel
8. Réunions statutaires syndicales
9. Autorisations d'absence
10. Mise à disposition auprès d'organisations syndicales ou association d'employeurs
11. Conflits relatifs au droit syndical d'employeurs
12. Délégués du personnel
13. Comité d'entreprise
14. Embauche
15. Période d'essai
16. Visite médicale
17. Engagement définitif
18. Priorité de réengagement
19. Résiliation du contrat de travail
20. Préavis et absence pendant le préavis
21. Licenciement pour raisons économiques
22. Modification des conditions de travail
23. Protection de la maternité-Congé parental d'éducation-Activité à temps partiel
24. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
25. Apprentissage
26. Bulletin de paie
27. Certificat de travail
28. Ancienneté
29. Classifications et salaires
30. Travail du dimanche
31. Travail de nuit
32. Jours fériés
33. Congés pour événements personnels
34. Congés payés
35. Absences n'entraînant pas la rupture du contrat
36. Accident ou maladie grave d'un membre de la famille
37. Périodes militaires
38. Hygiène et sécurité
39. Inventions
40. Commission permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)
41. Commission nationale de conciliation
42. Annexe A
43. Annexe B

Champ d'application

Article 1

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 novembre 1994

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés des industries du verre déterminées ci-dessous.

La convention est conclue en application de la loi du 11 février 1950 modifiée par la loi du 13 novembre 1982.

En sont exclus, les VRP remplissant les conditions du statut légal des VRP aménagées par l'article L. 751-1 du code du travail.

Cette exclusion ne vise pas les dispositions relatives au droit syndical et à la représentation du personnel.

Le champ d'application territorial de la présente convention s'étend à la France métropolitaine.

Elle s'applique aux industries de fabrication du verre à la main ou du cristal, utilisant des procédés de fabrication manuels ou semi-automatiques.

Elle concerne également les usines, sièges sociaux, services commerciaux et autres, dépôts-vente et tout établissement ou dépendance directs d'entreprises ou usines de fabrication relevant de la présente convention.

Elle s'applique également aux usines qui réunissent en leur sein des procédés de fabrication dits mixtes, c'est-à-dire à la fois manuel, semi-automatique et automatique, mais à la condition que celles-ci ne dépendent pas de société, d'entreprise ou d'établissement relevant de la fabrication ou de la transformation mécanique du verre.

Les activités visées se rapportent à la nomenclature de la NAF (nomenclature d'activités françaises) en application du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 énumérées ci-dessous :

26.1. E Fabrication de verre creux :

- Fabrication à la main, semi-automatique de verrerie de table et d'ornementation, en verre ou en cristal ;
- Fabrication à la main, semi-automatique ou mixte de flaconnage, de bouchons, de pots ;
- Fabrication à la main, semi-automatique ou mixte de verreries de laboratoire ou de pharmacie ;
- Fabrication à la main, semi-automatique ou mixte de verrerie d'éclairage et de signalisation, à l'exception des ampoules électriques.
- Fabrication à la main, semi-automatique ou mixte de verroteries et produits assimilés tels que perles et verroteries diverses.

26.1. J Fabrication et façonnage d'articles techniques en verre :

Cette classe comprend :

- Fabrication mixte de tubes, barres et baguettes en verre destinés à la transformation au chalumeau ;
- Fabrication de matériaux de construction en verre, panneaux décoratifs et autres éléments de décoration.

Durée-Révision-Dénonciation

Article 2

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 novembre 1994

1. Durée

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter de la date de mise en application.

Elle se poursuivra ensuite, d'année en année, par tacite reconduction.

2. Révision

En cas de révision, partielle ou totale, celle-ci devra être demandée par l'une des parties contractantes, au moins trois mois avant la date d'échéance annuelle.

La demande de révision sera adressée, par pli recommandé, avec avis de réception, à chacune des organisations contractantes et accompagnée d'un projet de modification.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les six mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision.

Les pourparlers commenceront trois mois au plus tard après la demande de révision.

En tout état de cause, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la mise en application de celle qui lui sera substituée à la suite de la demande de révision.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions relatives aux salaires.

3. Dénonciation

La dénonciation partielle ou totale de la présente convention par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec avis de réception.

Elle sera effectuée après un préavis de trois mois.

Elle doit donner lieu à dépôt conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant la durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la convention a été dénoncée par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent la date de dénonciation.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'égard des auteurs de la dénonciation.

Avantages acquis

Article 3

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 novembre 1994

La convention ne peut, en aucun cas, être l'occasion d'une atteinte quelconque aux avantages individuels ou collectifs, de quelque nature qu'ils soient, acquis antérieurement à sa signature.

Les clauses de la présente convention remplaceront les clauses correspondantes des contrats existants, y compris les contrats à durée déterminée, lorsque ces dernières seront moins avantageuses pour les salariés.

Principes fondamentaux, protection et droit de grève

Article 4

Texte officiel · en vigueur depuis le 19 juin 2024

4.1. Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion

Les parties à la présente convention réaffirment leur attachement aux libertés individuelles et collectives du travail. Elles reconnaissent à chacun la liberté d'opinion et d'expression, ainsi que le droit, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel.

L'adhésion ou la non-adhésion à un syndicat professionnel de son choix est libre et ne peut, en aucun cas, constituer une cause de conflit.

Les employeurs garantissent le droit, pour les salariés, de défendre librement par voie syndicale leurs intérêts professionnels. Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans les entreprises conformément aux dispositions du code du travail.

4.2. Principe de non-discrimination et protection

Les signataires réaffirment le principe de non-discrimination en raison des activités syndicales et leur volonté de prévenir toute forme de discrimination.

Les employeurs s'engagent à respecter la plus grande neutralité et à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leurs décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, de promotion, d'évolution professionnelle, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Les représentants du personnel, élu ou désigné, ne doivent pas se trouver pénaliser ni rencontrer d'obstacles à leur développement de carrière du fait de l'exercice des responsabilités découlant de leur mandat.

Dans ce cadre, les signataires de la présente convention encouragent les employeurs à sensibiliser les responsables hiérarchiques quant au rôle des instances et des détenteurs d'un mandat, ainsi que sur les implications résultant de la détention d'un mandat, notamment le temps consacré à l'exercice de ce mandat et l'adaptation de la charge de travail.

Ils bénéficient dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur, d'une protection contre la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur qui se traduit par l'obligation de respecter une procédure spécifique.

4.3. Droit de grève

La grève est la cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles.

Le droit de grève est un droit reconnu à tout salarié dans l'entreprise. Il s'exerce selon la législation en vigueur.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Par ailleurs, l'employeur garanti, en cas d'exercice normal du droit de grève, l'absence de tout abattement sur un élément quelconque de rémunération, prime, gratification ou autre avantage au-delà de la retenue sur la rémunération du salarié gréviste strictement proportionnelle à la durée de l'arrêt de travail.

Droit syndical et moyens syndicaux

Article 5

Texte officiel · en vigueur depuis le 19 juin 2024

5.1. Libre exercice du droit syndical

Les parties à la présente convention considèrent que l'exercice du droit syndical doit être encouragé et développé en entreprise et que l'accès à cet exercice doit être égal pour les femmes et les hommes.

L'employeur garantit la liberté collective de constitution de syndicats ou de sections syndicales dans l'entreprise selon les modalités définies par les textes en vigueur.

La collecte des cotisations syndicales peut être réalisée à l'intérieur de l'entreprise.

L'employeur ne peut, par ailleurs, apporter aucune limitation à l'exercice normal du droit syndical.

5.2. Moyens syndicaux

Les organisations syndicales disposent d'outils traditionnels pour communiquer avec les salariés de l'entreprise. Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés dans l'enceinte de celle-ci.

Par ailleurs des panneaux d'affichage, en nombre suffisant, sont placés à l'intérieur de chaque établissement, en des endroits accessibles au personnel pour la lecture des communications, en particulier aux portes d'entrée et de sortie. Ils seront installés dans des conditions telles que les avis qui y seront apposés soient normalement protégés.

Ces panneaux, distincts de ceux réservés aux communications de l'entreprise et du comité social et économique, seront réservés à chaque organisation syndicale pour ses informations professionnelles et syndicales. L'affichage des communications s'effectue librement.

Aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux d'affichage. Un exemplaire des communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Par ailleurs, le développement des nouvelles technologies et l'accroissement du travail à distance modifie la manière de communiquer dans l'entreprise. Afin d'adapter la communication entre les salariés et les représentants du personnel, un accord collectif d'entreprise peut définir les modalités de mise à disposition aux organisations syndicales et d'utilisation d'une messagerie électronique professionnelle ou de l'intranet de l'entreprise lorsqu'il existe. Cette utilisation doit nécessairement être compatible avec les règles de fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise. La liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message syndical doit également être respectée.

Enfin, l'employeur met à la disposition des sections syndicales selon l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, un local commun et, en outre, un local propre à chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale de salariés représentative dans le respect des textes en vigueur. Les locaux syndicaux doivent permettre aux représentants du personnel de se réunir et sont équipés à l'usage de bureau, c'est-à-dire dotés du matériel nécessaire au bon fonctionnement des organisations syndicales (notamment accès internet et ligne téléphonique). Les modalités de mise à disposition de ce local et de ces équipements pourront faire l'objet de négociations dans l'entreprise.

Délégués syndicaux

Article 6

Texte officiel · en vigueur depuis le 19 juin 2024

Le délégué syndical représente l'organisation syndicale représentative l'ayant désigné auprès de l'employeur. Il négocie et conclut les accords collectifs d'entreprise et d'établissement, il apporte des propositions, des revendications et des réclamations à l'employeur.

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins cinquante salariés, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants, dans les limites fixées par la loi, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.

La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs *au cours des trois années précédant la date de leur désignation* (1).

Le nombre des délégués syndicaux est fixé comme suit :

- de 50 à 999 salariés : 1 délégué ;
- de 1 000 à 1 999 salariés : 2 délégués ;
- de 2 000 à 3 999 salariés : 3 délégués ;
- de 4 000 à 9 999 salariés : 4 délégués ;
- au-delà de 9 999 salariés : 5 délégués.

Dans les entreprises ou établissements qui emploient moins de cinquante salariés, les organisations syndicales représentatives peuvent

désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme délégué syndical.

Les délégués syndicaux bénéficient d'un nombre d'heures de délégation leur permettant d'exercer leur fonction ainsi fixé par mois :

- 20 à 50 salariés : 4 heures ;
- 50 à 150 salariés : 12 heures ;
- 151 à 499 salariés : 18 heures ;
- au moins 500 salariés : 24 heures.

Lorsqu'il est présent dans l'entreprise, le délégué syndical est l'interlocuteur privilégié de la négociation collective. Pour autant les signataires de la présente convention rappellent qu'en l'absence de délégué syndical, l'employeur peut recourir à des modalités alternatives de négociation et de conclusion des accords d'entreprise prévues par les textes en vigueur.

(1) Les mots « au cours des trois années précédant la date de leur désignation » figurant au 3e alinéa de l'article 6 sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article L. 2143-3 du code du travail qui dispose que « la désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs ».

(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

Réunions syndicales et assemblée du personnel

Article 7

Texte officiel · en vigueur depuis le 19 juin 2024

Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins 50 salariés, chaque salarié dispose, par an, de trois heures indemnisées sur la base du taux horaire, pour lui permettre d'assister, soit aux réunions d'adhérents de la section syndicale, soit aux assemblées du personnel qui se tiendront en dehors du temps de travail. Ce temps n'entre pas dans le calcul des heures supplémentaires.

Cette durée est portée à cinq heures en cas de plan de sauvegarde de l'emploi dans l'entreprise, de changement de contrôle de la société, de dépôt de bilan ou de cessation d'activité.

Pour ces diverses réunions, un local existant, situé dans l'enceinte de l'établissement, sera mis à la disposition des intéressés par l'employeur qui sera informé 48 heures à l'avance pour prendre toutes dispositions utiles.

(1) L'article 7 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2142-11 du code du travail dans la mesure où les représentants du personnel ne sont pas obligés de se réunir en dehors de leur temps de travail et peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

Réunions statutaires syndicales

Article 8

Texte officiel · en vigueur depuis le 19 juin 2024

Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins de 50 salariés, chaque organisation syndicale bénéficie d'un crédit de 15 jours ouvrables par an pour assister soit aux réunions statutaires de leur organisation syndicale soit aux formations économiques, sociales, environnementales ou syndicales organisées par cette dernière.

Ce crédit peut être fractionné à la convenance de l'organisation syndicale sans que ce fractionnement soit inférieur à une journée.

Dans ce cadre, les salariés sont autorisés à s'absenter sur présentation à l'employeur d'une convocation écrite nominative de l'organisation syndicale indiquant les dates de l'évènement. La demande est formulée au moins une semaine avant l'évènement sauf en cas d'urgence justifiée pour permettre le remplacement du ou des intéressés.

La participation des salariés aux réunions statutaires dans le cadre du crédit de 15 jours ouvrables n'entraîne aucune réduction de la rémunération.

Par ailleurs, les salariés sont autorisés à s'absenter pour assister aux réunions statutaires de leur organisation syndicale au-delà du crédit prévu au premier alinéa du présent article dans la limite de 10 jours par année.

La demande est formulée au moins une semaine à l'avance sauf en cas d'urgence justifiée, pour permettre le remplacement du ou des intéressés, à défaut, l'employeur est en droit de refuser la demande d'autorisation d'absence du salarié. L'employeur peut également refuser en raison des perturbations que cette absence cause à la bonne marche de l'entreprise.

Ces autorisations d'absence peuvent être rémunérées selon les pratiques et usages en vigueur dans l'entreprise.

Autorisations d'absence

Article 9

Texte officiel · en vigueur depuis le 19 juin 2024

9.1. Commissions paritaires de la profession

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés participants aux commissions paritaires de la branche, ainsi qu'à leurs préparatoires, constituées d'un commun accord entre la ou les organisations patronales et les organisations de salariés représentatives au niveau de la branche.

Le salarié convoqué devra prévenir son employeur dès qu'il aura eu connaissance de la convocation. Le temps consacré à la participation à

ces réunions est considéré et payé comme temps de travail effectif. Il ne saurait en aucun cas conduire à une perte de rémunération et d'un quelconque avantage dont le salarié aurait dû bénéficier s'il ne s'était pas absenté pour la participation à celle-ci.

Il n'impute pas non plus les heures de délégations dont éventuellement l'intéressé peut bénéficier dans le cadre d'un autre de ses mandats. De plus les frais de séjour indispensables seront remboursés soit par les employeurs, soit par les organisations patronales dans les conditions prévues à l'article 39 de la convention collective.

9.2. Commissions officielles constituées par les pouvoirs publics

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés membres des commissions officielles constituées par les pouvoirs publics ; dans ce cas, le temps de travail perdu sera rémunéré par les employeurs comme temps de travail effectif, sous déduction des sommes versées par les pouvoirs publics en remboursement des salaires perdus.

Le salarié convoqué devra prévenir son employeur dès qu'il aura eu connaissance de la convocation.

9.3. Prime d'assiduité et congé annuel

Pour la détermination de la prime d'assiduité et du droit au congé annuel, le temps de travail perdu pendant les absences prévues aux articles 9.1 et 9.2, sera considéré comme temps de travail effectif ; d'autre part, ces absences ne seront pas déduites de la durée du congé.

Mise à disposition auprès d'organisations syndicales ou association d'employeurs

Article 10

Texte officiel · en vigueur depuis le 19 juin 2024

Avec son accord exprès un salarié peut être mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeur. Le présent article détermine les conditions dans lesquelles il peut être procédé à une mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales ou association d'employeurs.

10.1. Objet et formalisme de la mise à disposition

Les signataires de la présente convention rappellent que la mise à disposition est facultative et qu'en conséquence, aucune des parties ne peut l'imposer à l'autre.

L'organisation syndicale ou l'association d'employeurs adresse à l'employeur une demande écrite par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

À compter de la date de réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour accepter ou refuser, par écrit, la demande de l'organisation syndicale ou de l'association d'employeurs.

En cas d'acceptation par l'employeur, une convention de mise à disposition est signée entre l'entreprise et l'organisation syndicale. Le salarié signe un avenant à son contrat de travail.

La convention précise la durée de la mise à disposition, l'identité et la qualification du salarié ainsi que les obligations respectives des parties.

10.2. Exécution du travail du salarié mis à disposition

L'entreprise et le salarié signent un avenant au contrat de travail, d'une durée correspondante à celle prévue dans la convention de mise à disposition.

L'avenant au contrat de travail du salarié précise le travail confié par l'organisation syndicale ou l'association d'employeurs au salarié, les horaires et le lieu d'exécution, ainsi que les caractéristiques particulières des missions syndicales confiées. La mise à disposition peut être à temps plein ou à temps partiel.

Pendant la mise à disposition, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu ni suspendu, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues. Le salarié mis à disposition conserve le bénéfice des dispositions légales et conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse.

Le salarié est placé sous la direction de l'organisation syndicale ou de l'association d'employeur durant la mise à disposition. S'il y a lieu, l'organisation syndicale ou l'association d'employeur laisse au salarié le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions de représentant du personnel au sein de son entreprise.

Les signataires de la présente convention rappellent que la mise à disposition ne peut affecter la protection dont jouit un salarié en vertu d'un mandat représentatif.

Enfin, la mise à disposition ne peut avoir pour conséquence de limiter l'évolution de carrière ou de rémunération du salarié mis à disposition, à laquelle l'employeur doit veiller, ou bien encore son accès à la formation professionnelle.

10.3. Rémunération durant la mise à disposition

La convention de mise à disposition définit le mode de détermination des salaires, des charges sociales afférentes et des frais professionnels ainsi que les conditions et les modalités de leur refacturation à l'organisation syndicale ou à l'association d'employeurs.

L'organisation syndicale peut prévoir le versement d'indemnités de fonction pour le salarié mis à disposition. Dans ce cas, conformément aux dispositions légales, ces indemnités sont assimilées à des salaires. Les cotisations et charges afférentes sont acquittées par l'organisation syndicale.

10.4. Période probatoire, retour anticipé et fin de la mise à disposition

La convention de mise à disposition peut prévoir que la mise à disposition est soumise à une période probatoire au cours de laquelle il peut y être mis fin à la demande de l'une des parties. La cessation de la mise à disposition à l'initiative de l'une des parties avant la fin de la période

probatoire ne peut, sauf faute grave du salarié, constituer un motif de sanction ou de licenciement.

Par ailleurs, la convention de mise à disposition et l'avenant au contrat de travail du salarié peuvent prévoir les conditions d'un retour anticipé du salarié avant le terme initialement retenu, ou d'un renouvellement.

À l'issue de la mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste similaire sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de mise à disposition.

Le salarié bénéficie d'un entretien afin d'organiser son retour à son poste de travail ou à un poste équivalent. L'employeur, avec l'accord du salarié, initie en amont un bilan de compétences qui servira de base aux échanges du salarié avec sa hiérarchie et dont il sera tenu compte.

Conflits relatifs au droit syndical d'employeurs

Article 11

Texte officiel · en vigueur depuis le 19 juin 2024

Si une organisation syndicale représentative au niveau national estime qu'une mesure a été prise en violation du droit syndical, tel qu'il est défini dans la présente convention et en particulier aux articles 4 à 10, le différend pourra être soumis à la commission nationale de conciliation dans les conditions prévues à l'article 40 de la présente convention.

Délégués du personnel

Article 12

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 novembre 1994

Conformément à la loi, la mise en place des délégués du personnel n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.

Les élections se dérouleront pendant l'horaire du travail. Le temps passé aux élections sera payé comme temps de travail.

Les délégués suppléants, lorsqu'ils assisteront avec les délégués titulaires aux réunions avec les employeurs, seront rémunérés à leur salaire effectif pour le temps passé à ces réunions.

Dans la limite du nombre d'heures de délégation et après en avoir avisé les employeurs, les délégués du personnel pourront se rendre auprès des organismes extérieurs où leur fonction peut les appeler (1).

(1) *Phrase étendue sous réserve de l'application de l'article L. 424-3 du code du travail (arrêté du 27 janvier 1998, art. 1er).*

Comité d'entreprise

Article 13

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 novembre 1994

Conformément à la loi du 28 octobre 1982, il est institué un comité d'entreprise dans chaque établissement si l'effectif d'au moins cinquante salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Les membres suppléants, lorsqu'ils assisteront avec les membres titulaires aux réunions du comité d'entreprise ou du comité d'établissement, seront rémunérés à leur salaire effectif pour le temps passé à ces réunions.

Les élections se dérouleront pendant l'horaire de travail. Le temps passé aux élections sera payé comme temps de travail.

Embauche

Article 14

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 novembre 1994

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les employeurs devront faire connaître aux sections locales de l'Agence nationale pour l'emploi leurs offres d'emplois. Pour les postes de cadres, cette déclaration est faite en outre à l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) ou à sa section générale.

Sous réserve des dispositions ci-dessus, les employeurs pourront pourvoir à leurs besoins en main-d'oeuvre soit en s'adressant aux organisations syndicales d'employeurs et de salariés constituées conformément au livre IV du code du travail, soit en procédant à l'embauche directe.

En cas d'embauche collective intéressant la marche générale de l'entreprise ou de modification dans la structure de l'entreprise ou de la création de services nouveaux, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront obligatoirement consultés.

Période d'essai

Article 15

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 novembre 1994

Avant tout engagement définitif, le salarié accomplit une période d'essai dont la durée et les modalités sont fixées dans chacune des annexes de la présente convention.

Pendant la période d'essai, il est garanti aux salariés le taux minimum du salaire pratiqué dans leur catégorie au sein de l'entreprise dans laquelle il est embauché.

Ce taux ne pourra être, en aucun cas, inférieur au salaire minimum garanti (SMG) conventionnel de leur catégorie.

Les conditions de l'essai seront précisées par écrit par l'employeur.

Visite médicale

Article 16

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 novembre 1994

Tout salarié fera obligatoirement l'objet d'un examen médical avant l'embauche ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai, et aux frais de l'établissement. Le salarié soumis à une surveillance médicale spéciale, définie à l'article R. 241-50 du code du travail, bénéficie obligatoirement de cet examen avant son embauchage.

Toutefois, le chef d'établissement déterminera, en accord avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel et le médecin du travail, les emplois pour lesquels l'examen médical de l'intéressé sera obligatoirement effectué avant l'embauche dans le but d'éviter des risques éventuels du fait des conditions particulières de travail.

Pour toutes visites médicales, l'employeur sera tenu de se conformer à la législation et à la réglementation en vigueur.

Engagement définitif

Article 17

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 novembre 1994

L'engagement définitif sera confirmé par une note signée de l'employeur et du salarié indiquant à ce dernier les conditions de travail, en particulier :

- définition de la fonction et l'établissement où elle s'exerce ;
- classification professionnelle et coefficient hiérarchique ;
- salaire horaire ou appointements mensuels (base 39 heures ; base 35 heures pour les salariés travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu) ;
- autres éléments de rémunération et, s'il y a lieu, avantages en nature.

Toute modification des conditions de l'engagement définitif est notifiée par écrit et donne lieu à l'application des dispositions de l'article 22 des clauses générales.

L'employeur tiendra un exemplaire de la présente convention collective à la disposition du personnel dans chaque établissement. Un avis est affiché à ce sujet.

En outre l'employeur doit procurer un exemplaire au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux comités d'établissement, ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

Priorité de réengagement

Article 18

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 novembre 1994

Si un emploi est à pourvoir dans un établissement ayant licencié précédemment du personnel pour raisons économiques, ce personnel aura une priorité d'engagement conformément à la loi ; en ce cas le délai de priorité est de dix-huit mois.

Le personnel ainsi réintégré conserve le bénéfice des avantages acquis au moment de son licenciement, en particulier le temps de présence dans l'entreprise comptera pour l'ancienneté.

En cas de nouveau licenciement pour raisons économiques, voir en annexe I ou II les dispositions.

Résiliation du contrat de travail

Article 19

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 novembre 1994

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave ou de force majeure, les durées de préavis réciproques sont fixées aux annexes concernant les différentes catégories de salariés.

L'employeur devra se conformer à la législation en vigueur concernant les différents cas de rupture.

Préavis et absence pendant le préavis

Article 20

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 novembre 1994

1. Préavis

La durée du préavis réciproque est fixée dans les différentes annexes.

Dans tous les cas, la durée du préavis peut être réduite par accord mutuel entre les parties.

Toutefois, lorsqu'un salarié congédié aura trouvé du travail avant l'expiration de sa période de préavis, il pourra, sur demande écrite de sa part, quitter immédiatement son emploi, l'employeur étant dégagé des obligations résultant du préavis restant à courir.

Dans le cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observe pas celui-ci devra à l'autre une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

2. Absences pendant le préavis

Pendant la durée du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi dans les conditions fixées dans chacune des annexes à la présente convention.

Licenciement pour raisons économiques

Article 21

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 novembre 1994

1. Ordre des licenciements

Si un licenciement collectif est mis en oeuvre pour raisons économiques, l'ordre des licenciements sera établi en tenant compte de l'ancienneté dans l'établissement ou l'entreprise, des qualités professionnelles et des charges de famille, sans que cet ordre soit préférentiel.

2. Situation durant le préavis

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif et qui a trouvé un emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement.

3. Salariés logés par l'entreprise

En cas de résiliation du contrat de travail intervenant dans le cadre d'un licenciement collectif, les salariés qui étaient logés par l'entreprise à titre d'accessoire de leur contrat de travail pourront garder la disposition du logement qu'ils occupaient jusqu'à l'expiration d'un délai de douze mois.

En ce qui concerne les salariés ayant contracté auprès de leur employeur des emprunts pour l'accession à la propriété, l'entreprise s'efforcera de trouver une solution adaptée dans chaque cas aux conditions particulières des emprunteurs pour que les intéressés n'aient pas à en effectuer le remboursement anticipé au moment de la résiliation de leur contrat de travail.

4. Sécurité d'emploi

Les entreprises devront se référer à l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 et à son avenant du 21 novembre 1974 ainsi qu'à l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986, et à la loi du 2 août 1989 relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion.

Modification des conditions de travail

Article 22

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 novembre 1994

1. Les mutations d'emploi ou d'établissement doivent être justifiées par les nécessités de service. Elles sont constatées par une notification écrite et motivée de la part de l'employeur.
2. Lorsqu'il est demandé à un salarié d'accepter sa mutation définitive dans un autre emploi, avec un coefficient hiérarchique et une rémunération inférieure, l'intéressé dispose d'un délai de réflexion de quinze jours avant de faire connaître son acceptation ou son refus. Ce délai de réflexion est porté à un mois dans le cas de changement d'établissement (1).

3. En cas d'acceptation, l'intéressé reçoit la rémunération de son ancien emploi, pendant une période dont la durée est égale à celle du préavis qui serait à respecter par l'employeur en cas de licenciement.

S'agissant d'une mutation intervenant dans le cadre d'un licenciement collectif, cette durée ne pourra être inférieure à trois mois pour les salariés ayant trois ans d'ancienneté au jour où la mutation prend effet, à quatre mois pour les salariés ayant cinq ans d'ancienneté et à cinq mois pour les salariés ayant dix ans d'ancienneté.

Le salarié est ensuite rémunéré aux conditions prévues pour le poste dans lequel il a été muté.

Par ailleurs, il reçoit une indemnité calculée comme l'indemnité de congédiement, en prenant comme base de calcul la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération.

4. En cas de refus, le contrat se trouve rompu. Cette rupture est considérée comme étant du fait de l'employeur. Le salarié a droit au préavis, distinct du délai de réflexion prévu au paragraphe 2 ci-dessus, et à l'indemnité de congédiement.

5. Lorsque à la suite d'une maladie, d'un accident de trajet ou d'une inaptitude physique médicalement reconnus un salarié comptant au moins cinquante-cinq ans d'âge et vingt d'ancienneté se trouve affecté dans un emploi de coefficient inférieur à celui de l'emploi précédent, les salaires ou appointements minimaux et la prime d'ancienneté correspondant à son ancien coefficient lui sont maintenus.

Les dispositions ci-dessus s'appliqueront sans condition d'âge ni d'ancienneté lorsque le changement de poste de travail sera consécutif à un accident du travail en tant que salarié de l'entreprise (trajet exclu) ou à une maladie professionnelle médicalement reconnue et contractée dans l'entreprise.

Ces mesures ne peuvent avoir pour effet d'augmenter la rémunération totale de l'intéressé.

(1) Point étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 321-1-2 du code du travail (arrêté du 27 janvier 1998, art. 1er).

Protection de la maternité-Congé parental d'éducation-Activité à temps partiel

Article 23

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 novembre 1994

1. Protection de la maternité

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en application de l'article L. 122-26, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes. Toutefois, et sous réserve d'observer les dispositions de l'article L. 122-27, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, ou maintenir ledit contrat (1).

Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé si, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation justifiant l'arrivée à son foyer, dans un délai de quinze jours, d'un enfant placé en vue de son adoption ; cette attestation est délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou l'oeuvre d'adoption autorisée qui procède au placement.

Ces dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat à durée déterminée.

A partir du cinquième mois de leur grossesse, les femmes enceintes seront autorisées, sur leur demande, à sortir dix minutes avant le reste du personnel.

En cas de changement d'emploi sur leur demande et après avis du médecin de l'établissement, les intéressées conservent dans leur nouveau poste la garantie de leur salaire.

Les intéressées convoquées aux consultations prénatales obligatoires pendant leur temps de travail seront rémunérées à leur salaire

habituel.

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, les salariés recevront pendant la durée du congé maternité la différence entre leur rémunération réelle actualisée et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale.

Cette rémunération sera calculée sur la moyenne des trois derniers mois complets précédant l'arrêt de travail.

Pendant un an à dater de l'accouchement, les femmes travaillant à l'usine et allaitant leur enfant disposeront à cet effet d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi. Ce temps d'allaitement sera payé comme temps de travail au salaire réel. Ces dispositions s'appliqueront également dans le cas de l'adoption d'un enfant de moins d'un an.

2. Congé parental d'éducation.-Activité à temps partiel

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption prévu par la loi, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans confié en vue de son adoption a le droit, *sous réserve des dispositions de l'article L. 122-28-4* (2), soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail d'au moins un cinquième de celle qui est applicable à l'établissement sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.

Le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le congé parental et la période d'activité à mi-temps ont une durée initiale d'un an et plus ; ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin, au plus tard, au terme des périodes définies à l'alinéa précédent, quelle que soit la date de leur début. Cette possibilité est ouverte au père et à la mère, ainsi qu'aux adoptants.

Le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier des dispositions de l'alinéa 1er du présent article.

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme dudit congé ; dans les autres cas, l'information doit être donnée à l'employeur deux mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel.

Lorsque le salarié entend prolonger son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il doit avertir l'employeur de cette prolongation, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme initialement prévu et l'informer, le cas échéant, de son intention soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel en congé parental.

Toutefois, pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie sauf accord de l'employeur.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour la moitié dans la détermination des avantages dus à l'ancienneté.
(1) *Phrase étendue sous réserve des dispositions de l'article L. 122-25-2 du code du travail (arrêté du 27 janvier 1998, art. 1er).*(2) *Termes exclus de l'extension (arrêté du 27 janvier 1998, art. 1er).*

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 23 BIS

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 novembre 1994

Les parties signataires de la présente convention insistent sur l'intérêt qu'elles portent à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi.

Dans cet esprit, les employeurs mettent en oeuvre, le cas échéant, les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Apprentissage

Article 24

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 novembre 1994

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation professionnelle. Les employeurs s'efforceront de les faciliter dans toute la mesure du possible et conformément aux dispositions légales.

Par " apprentis " on entend les jeunes garçons ou jeunes filles liés à une entreprise par un contrat d'apprentissage écrit. Ce contrat devra contenir les dispositions prévues par la réglementation en vigueur et rappeler les clauses qui suivent.

Les jeunes apprentis ne peuvent être engagés qu'après avoir subi un examen médical approfondi, notamment par le médecin du travail ; *ils devront, conformément à la réglementation en vigueur, présenter un certificat délivré par le secrétariat d'orientation professionnelle constatant que le candidat a été examiné par un centre public ou privé* (1).

Les signataires de la présente convention estiment que l'apprentissage doit comporter obligatoirement un enseignement technique, pratique et théorique, complété, dans la mesure du possible, par une formation générale conforme à la réglementation en vigueur.

L'apprenti doit être occupé à des travaux formateurs ; sa formation sera méthodique et complète et le préparera à un des examens sanctionnant l'apprentissage, tels les CAP.

Les tuteurs responsables de la formation de l'apprenti font partie du personnel d'encadrement.

Ils devront être titulaires d'un diplôme ou d'un titre du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti.

Le chef d'entreprise donnera les moyens nécessaires aux tuteurs pour remplir cette mission dans l'exercice habituel de leurs fonctions.

L'apprenti sera occupé à des travaux en rapport avec ses forces ; toutes les précautions nécessaires seront prises au point de vue de l'hygiène et de la sécurité.

Sa surveillance médicale sera exercée conformément aux dispositions légales. Le temps passé à cet effet sera rémunéré comme le temps de travail.

L'assistance aux cours professionnels et aux séances de culture physique obligatoires sera traitée, en matière de rémunération, comme les séances de travail à l'atelier. Il en sera de même du temps passé aux examens officiels (CAP ou autres). Les frais de déplacement et les fournitures scolaires seront à la charge de l'employeur.

L'employeur fera bénéficier les apprentis des cantines, coopératives, maisons ou camps de vacances, etc., comme les autres membres du personnel.

L'employeur doit présenter les apprentis aux épreuves des examens, notamment le CAP, qui constituent la sanction de l'apprentissage.

Si l'apprenti échoue à un examen professionnel (tel le CAP), il pourra, en cas d'accord entre les parties, prolonger son apprentissage afin de pouvoir se présenter à la session de l'année suivante.

Le comité d'entreprise peut constituer une commission d'apprentissage comprenant les membres qualifiés du personnel.

Les entreprises devront enfin se conformer à l'article 5 de l'accord annexe à la convention collective sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle.

(1) Membre de phrase exclu de l'extension (arrêté du 27 janvier 1998, art. 1er).

Bulletin de paie

Article 25

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 novembre 1994

Les bulletins de paie sont établis conformément aux articles L. 143-3, L. 143-4 et R. 143-2 du livre Ier du code du travail.

Outre les mentions obligatoires prévues à l'article R. 143-2, ils comporteront obligatoirement la mention du niveau, de l'échelon et du coefficient hiérarchique de l'intéressé, conformément à la classification des emplois de la présente convention.

Certificat de travail

Article 26

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 novembre 1994

Tout salarié recevra à l'expiration du contrat de travail un certificat de travail établi conformément à l'article L. 122-16 du livre Ier du code du travail.

Ancienneté

Article 27

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 novembre 1994

La détermination de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise tient compte non seulement de la présence au titre du contrat de travail en cours, mais également de la durée des contrats antérieurs, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave.

Est considéré comme temps de travail dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté le temps passé dans une autre entreprise sur instruction de l'employeur, de même que le temps passé dans une filiale dont l'employeur a le contrôle.

Classifications et salaires

Article 28

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 novembre 1994

Les dispositions relatives aux classifications et salaires figurent dans l'accord national de classification des emplois du 3 décembre 1985 étendu.

Voir arrêté du 16 avril 1986 JORF 25 avril 1986 (accord publié au BOCC n° 86-5).

Travail du dimanche

Article 29

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 novembre 1994

Les heures de travail effectuées le dimanche, de jour ou de nuit, donnent lieu à une majoration de 100 %.

Dans les services continus, la majoration de 100 % est accordée, pour la durée du poste, aux salariés qui commencent leur travail un dimanche.

La majoration de 100 % s'ajoute aux majorations éventuelles pour heures supplémentaires.

Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 221-5 et suivants du code du travail (arrêté du 27 janvier 1998, art. 1er).

Travail de nuit

Article 30

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 novembre 1994

Dans les services travaillant en équipes successives et pour le poste considéré comme étant de nuit, les salariés intéressés reçoivent une prime de panier d'un montant égal à deux fois le montant du salaire minimum professionnel du niveau I (coefficient 100) applicable à l'établissement. En sus les salariés bénéficieront d'une majoration horaire de 10 % à condition de travailler pendant une durée d'au moins six heures.

Lorsque l'horaire de travail habituel ne comportera pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 21 heures et 5 heures seront majorées de 25 %.

La majoration ci-dessus s'ajoutera aux majorations éventuelles pour heures supplémentaires.

Jours fériés

Article 31

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 novembre 1994

Après trois mois de présence dans l'établissement, les ouvriers bénéficient, en plus du paiement de la journée du 1er Mai, du paiement des fêtes légales ci-dessous rénumérées :

- 1er janvier ;

- lundi de Pâques ;
- 8 Mai ;
- jeudi de l'Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- 15 août ;
- 1er novembre ;
- 11 Novembre ;
- 25 décembre.

Après accord entre la direction et les représentants du personnel, et sans qu'il soit porté atteinte aux droits acquis, un ou plusieurs de ces jours de fêtes légales peuvent être remplacés par un nombre équivalent de jours de fêtes locales.

Ces jours fériés sont chômés, indemnisés dans les conditions prévues par la loi en ce qui concerne le 1er Mai.

L'intéressé bénéficiera de l'indemnisation du jour férié s'il a travaillé ou s'il s'est trouvé en situation d'absence motivée (maladie, accident, autorisation) le jour de travail précédant et le jour de travail suivant ce jour férié.

Par conséquent, le travailleur en absence non autorisée le jour de travail précédant ou le jour de travail suivant ce jour férié ne bénéficiera pas des dispositions de l'alinéa précédent.

Le jour férié travaillé et non récupéré tombant un dimanche est indemnisé à 300 % (soit 100 % pour le travail normal, 100 % pour le jour férié et 100 % pour le dimanche).

Congés pour événements personnels

Article 32

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 novembre 1994

Des autorisations d'absence rémunérée comme si l'intéressé avait effectivement travaillé sont accordées pour les cas prévus ci-dessous :

1. Mariage de l'intéressé : une semaine ; mariage d'un enfant : un jour ouvré ;
2. Décès du conjoint, d'un enfant : trois jours ouvrés ; décès du père, de la mère ou d'un beau-parent : deux jours ouvrés ; décès d'un grand-parent, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un gendre, d'une belle-fille, d'un petit-fils ou d'une petite-fille : un jour ouvré.

Les jours ouvrés autorisés à l'occasion de décès peuvent être dissociés de l'événement, sous réserve de justification ;

3. Les salariés convoqués pour les épreuves de présélection militaire : trois jours au maximum et sur justification ;
4. Pour la détermination des congés annuels, ces jours de congés exceptionnels sont assimilés à des jours de travail effectif ;
5. Les chefs de famille bénéficient, à l'occasion de chaque naissance ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, du congé de trois jours prévu à l'article L. 226-1.

Pendant les absences légales pour congés payés ou jours fériés, les absences ci-dessus sont accordées en supplément.

Congés payés

Article 33

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 novembre 1994

1. Durée du congé

En application de l'ordonnance du 16 janvier 1982, la durée des congés payés est fixée à deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou assimilé, sans que la durée totale annuelle du congé exigible ne puisse excéder trente jours ouvrables.

Pour la détermination de la durée du congé, sont considérées comme périodes de travail effectif, outre les périodes considérées comme telles par la loi, les absences de courte durée autorisées en cours d'année, les absences résultant d'accident du travail ou de maladie professionnelle survenue dans l'entreprise, les absences pour maladie dans les limites prévues à l'article 13 de l'annexe I et à l'article 10 de l'annexe II.

L'accord paritaire national du 29 mai 1963, modifié le 12 mai 1976, avait institué un supplément de congé au titre de l'ancienneté dans les conditions ci-après précisées aux annexes I et II.

Suite à la mise en place de la cinquième semaine de congés, les entreprises qui souhaiteraient maintenir les congés supplémentaires d'ancienneté définis soit à l'annexe I, soit à l'annexe II, en définiront les modalités d'application par une réglementation interne.

2. Indemnisation

L'indemnité afférente à ces congés sera celle fixée par la législation.

3. Dispositions particulières relatives à la période des congés

Lorsqu'un salarié se trouve, par suite de maladie ou d'accident, dans l'incapacité de prendre son congé à la date fixée, la période de vacances peut être étendue pour lui par l'entreprise.

Si cette extension ne lui permet pas néanmoins de prendre son congé, l'indemnité compensatrice correspondant au nombre de jours de congé calculé en fonction de son travail effectif lui sera alors versée.

Si un salarié en congé est exceptionnellement rappelé par son employeur, son congé est suspendu du moment du départ de son lieu de séjour à son retour audit lieu. Cette suspension est considérée comme temps de travail et rémunérée comme tel. Les frais de voyage aller et retour et dépenses supplémentaires résultant de ce rappel sont remboursés sur justification (1).

En cas de congé de roulement, il est tenu compte, dans la mesure du possible, des désirs particuliers des intéressés, de leur situation de famille et de leur ancienneté. L'employeur s'efforcera de fixer à la même date les congés des membres d'une famille vivant sous le même toit.

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Au personnel dont les enfants fréquentent les écoles, les congés sont donnés dans la mesure du possible au cours des vacances scolaires.

L'ordre des départs établi d'un commun accord entre la direction et le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, est porté à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que possible et, en tout état de cause, deux mois avant le départ des intéressés.

En cas de fractionnement du congé et lorsqu'une partie de celui-ci est prise en dehors de la période légale de congés, il est fait application des dispositions de l'article L. 223-8 du livre II du code du travail.

4. Salariés originaires de territoires situés hors de France métropolitaine

Les salariés originaires de territoires situés hors de France métropolitaine peuvent, sur leur demande, sous réserve de nécessités techniques, bénéficier d'un nombre de jours supplémentaires de congés non payés représentant le temps de voyage aller et retour de leur lieu de travail à leur pays d'origine : ils doivent fournir, pour bénéficier de cette disposition, toutes pièces justificatives de leur déplacement effectif.

En accord avec leur employeur, ils peuvent, après avis donné par l'inspecteur du travail, bloquer leur congé de deux années sur la deuxième année (2).

Au moment du départ des salariés, il leur est remis une attestation d'emploi destinée à faciliter leur retour, avec certitude de reprendre leur place, si ce retour a lieu dans les délais convenus.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-8 du code du travail (arrêté du 27 janvier 1998, art. 1er).*(2) *Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 27 janvier 1998, art. 1er).*

Absences n'entraînant pas la rupture du contrat

Article 34

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 novembre 1994

Absences provoquées par le service militaire ou les périodes militaires obligatoires.

Absences pour campagne électorale (candidature à l'Assemblée nationale et au Sénat).

Mandat parlementaire (Assemblée nationale et Sénat).

Absences pour participer aux séances d'un conseil municipal (pour les salariés membres d'un conseil municipal).

Absences pour participer aux séances d'un conseil général (pour les salariés membres d'un conseil général).

Absences pour participer aux séances d'un conseil d'administration d'un organisme de sécurité sociale et pour assister (salariés membres d'un conseil d'administration) aux sessions de formation.

Absences pour remplir des fonctions prud'homales (conseiller prud'homme).

Absences pour formation juridique d'un conseiller prud'homme.

Absences pour participer aux commissions de contrôle et aux commissions de secteur des services médicaux interentreprises du travail.

Absences pour siéger dans des commissions, conseils, comités administratifs ou paritaires appelés à traiter des problèmes d'emploi et de formation, ou pour participer à un jury d'examen.

Absences pour aider les victimes de catastrophes naturelles.

Les absences dues à des cas fortuits, tels qu'incendie du domicile, accidents, maladie grave constatée ou décès du conjoint, d'un ascendant ou descendant, n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, sous réserve que ces cas aient été notifiés aussi rapidement que possible.

Accident ou maladie grave d'un membre de la famille

Article 35

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 novembre 1994

En présence d'un accident ou d'une maladie grave, une autorisation d'absence exceptionnelle, non rémunérée, sera accordée à l'un ou à l'autre des parents pour soigner son ou ses enfants (1).

Le salarié pourra bénéficier de la même disposition pour soigner son conjoint gravement malade.

L'employeur peut exiger un certificat médical.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-28-8 du code du travail (arrêté du 27 janvier 1998, art. 1er).

Périodes militaires

Article 36

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 novembre 1994

Pendant les périodes militaires de réserve, obligatoires et non provoquées par l'intéressé, la rémunération sera maintenue.

L'employeur pourra déduire des sommes à verser le montant de la solde nette perçue par le salarié, sauf s'il est homme de troupe et à concurrence de sa rémunération habituelle.

Hygiène et sécurité

Article 37

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 novembre 1994

Les employeurs devront se conformer à la législation et à la réglementation en vigueur.

Les organisations syndicales patronales et de salariés signataires se tiendront en étroite relation pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à réduire les nuisances, notamment bruit, chaleur, etc., et à augmenter la sécurité des travailleurs et améliorer leurs conditions de travail.

Ces dispositions feront l'objet d'un accord séparé.

Inventions

Article 38

Les employeurs se conformeront aux lois des 13 juillet 1978 et 3 juillet 1985.

Commission permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Article 39

Texte officiel · en vigueur depuis le 30 novembre 2017

1. Missions

La CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes définies par la loi :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail et dans les conditions définies par voie réglementaire ;
- elle assure la mission de l'observatoire paritaire de la négociation collective au sein de la branche ;
- elle rend un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

En outre, elle définit par la négociation entre les parties qui la composent :

- toutes les garanties conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises relevant du champ conventionnel IDCC 1821 ;
- les engagements réciproques entre les parties dans le champ conventionnel des négociations de la branche IDCC 1821 : garantir les dispositions relatives aux avantages individuels et collectifs et sécuriser les dispositions conventionnelles et les accords de branches conclus antérieurement au présent accord ;
- le contenu et l'agenda social de chaque année et les conditions de tenue des négociations obligatoires de branche.

Elle assure le suivi de l'application des dispositions de la convention collective, ses annexes et avenants ainsi que des accords conclus au niveau de la branche.

Enfin, saisie dans les conditions définies ci-dessous, elle rend un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention, de ses annexes et/ ou des accords de branche.

2. Composition et fonctionnement de la CPPNI en format de négociation

La composition et le fonctionnement de la CPPNI sont identiques quel que soit le thème de la réunion de négociation.

a) Composition en format de négociation

La CPPNI est composée d'un maximum de cinq représentants de chacune des organisations syndicales représentatives des salariés au niveau de la branche dont un représentant fédéral.

Ces représentants sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position, dans le respect des règles statutaires de chacune de celle-ci et des mandats reçus.

Afin d'assurer la représentation d'une diversité d'entreprises et de métiers, et sauf exception justifiée au regard de l'expertise de l'un de ses membres, une délégation syndicale ne peut comprendre plus de deux membres issus de la même entreprise ou du même groupe pour une activité similaire. La délégation patronale doit également refléter la diversité des entreprises de la branche.

Des groupes de travail paritaires peuvent se réunir sur des sujets spécifiques d'un commun accord entre les parties. Ils sont alors composés d'un maximum de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives des salariés au niveau de la branche accompagnés d'un représentant fédéral pouvant être extérieur à la branche.

La composition de la CPPNI est identique dans l'hypothèse où elle se réunit en commission mixte paritaire.

b) Fonctionnement en format de négociation

La CCPNI se réunit au moins une fois par trimestre et autant de fois que nécessaire afin de remplir ses missions de négociations.

Chaque réunion de la CPPNI est précédée d'une réunion préparatoire, laquelle se tient en principe la veille de la plénière dans la même configuration que celle décrite ci-dessus.

D'un commun accord entre les parties et en fonction du thème de la négociation, il peut être décidé de la nécessité d'organiser une ou plusieurs réunions préparatoires supplémentaires.

Il est convenu que la CPPNI consacre au moins une réunion par an à l'exercice de chacune de ses missions d'intérêt général à savoir :

- la veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- l'établissement du rapport annuel d'activité ;
- la mission de l'observatoire paritaire de la négociation collective au sein de la branche.

3. Composition et fonctionnement de la CPPNI en format d'interprétation

a) Composition en format d'interprétation

Lorsqu'elle est dans son rôle d'interprétation, la CPPNI est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche de salariés et d'un nombre égal total de représentants de la ou des organisations professionnelles

d'employeurs représentatives au niveau de la branche.

Les commissaires seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à l'élaboration de l'accord ayant donné lieu à la création du champ des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail.

Des commissaires suppléants en nombre identique devront être prévus afin de remplacer, en cas d'absence, l'un ou l'autre ou les deux commissaires titulaires à la réunion d'interprétation ainsi qu'à la réunion préparatoire.

b) Fonctionnement en format d'interprétation.

Une réunion d'interprétation peut être précédée d'une réunion préparatoire.

Une organisation syndicale représentative mais catégorielle ne peut donner une interprétation que sur les textes qui concernent la ou les catégories qu'elle représente effectivement. Elle doit cependant être conviée à assister aux débats.

L'organisation professionnelle d'employeurs représentative signataire de la convention collective, saisie d'un différend sur l'interprétation à donner au texte de celle-ci par une organisation syndicale patronale ou de salariés représentative au niveau de la branche ou d'une entreprise ou établissement de la branche, doit réunir la CPPNI dans un délai maximal de 30 jours. Il en est de même lorsque cette saisine émane d'une juridiction.

La saisine est effectuée par courrier avec accusé réception au moins 8 jours avant la date de la réunion. Ce courrier présente nécessairement les éléments portant sur la demande d'interprétation.

Elle peut, d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

Lorsque la CPPNI donne un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les commissaires, a la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention. (1)

4. Composition et fonctionnement de la CPPNI lorsqu'elle se réunit dans le format de représentation de la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics

La CPPNI est composée dans ce cadre d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives et d'un nombre identique de représentants de la ou des organisations professionnelles représentatives. Les organisations pouvant le cas échéant, selon les sujets abordés, se faire accompagner d'un expert de leur choix. Une réunion préparatoire peut être préalablement décidée d'un commun accord.

5. Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI et établissement du rapport annuel activité

D'une manière générale et conformément aux dispositions légales, pour l'exercice de sa mission d'observatoire paritaire de la négociation collective au sein de la branche, l'organisation professionnelle transmet à la CPPNI les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement relevant du champ conventionnel IDCC 1821 recueillis dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Par ailleurs, pour alimenter l'établissement du rapport annuel d'activité, et suivant les dispositions figurant à l'article L. 2232-9 du code du travail, les entreprises de la branche doivent transmettre à la CPPNI leurs accords collectifs renfermant des stipulations en rapport avec :

- la durée du travail, répartition et aménagement des horaires ;
- le repos quotidien ;
- les jours fériés ;
- les congés payés et autres congés ;
- le compte épargne-temps.

Le secrétariat de la CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis et les transmet à son tour aux membres de la CPPNI dans les meilleurs délais.

Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des conditions de conclusion, de leurs contenus ainsi que des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Chaque année, sur la base de cette collecte, la CPPNI établit un rapport annuel d'activité de la branche qu'elle transmet à la banque nationale de données prévue à cet effet par la législation.

Les parties conviennent d'y adjoindre l'enquête sociale réalisée par la partie patronale. La commission déterminera les outils à mettre en place pour améliorer et conforter les données obtenues et servant à l'établissement de ce rapport. Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche devra transmettre une contribution écrite concernant l'activité de la branche, le bilan qu'elle en tire et les propositions qu'elle formule afin d'améliorer les garanties collectives, les conditions de travail et l'emploi dans la branche.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale indiquée dans l'accord mettant en place la CPPNI.

Pour la branche IDCC 1821, l'adresse de la CPPNI est la suivante : cppni@fedecristal.fr.

L'adresse postale de la CPPNI est : commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail, 114, rue La Boétie, 75008 Paris.

En cas de changement d'adresse, communication devra être faite par tous moyens à l'ensemble des entreprises de la branche.

(1) L'alinéa 6 du b du 3 de l'article 39 dans sa rédaction issue de l'article 2 de l'accord du 30 novembre 2017 est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).

(Arrêté du 13 avril 2018 - art. 1)

Article 40

Texte officiel · en vigueur depuis le 30 novembre 2017

Rôle de la commission

Le rôle de la commission nationale de conciliation est de rechercher une solution aux différends relatifs à l'application de la présente convention, de ses annexes, avenants et accords de branche.

Composition

La commission est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et d'un nombre égal total d'employeurs présents ou représentés (dans la limite d'un pouvoir par personne).

Si le différend ne concerne qu'une seule catégorie de salariés, les commissaires représentant les salariés devront appartenir aux organisations syndicales représentatives de ladite catégorie.

La commission pourra, d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

Procédure

Quand un différend surgit, l'employeur et le salarié ou les salariés s'efforcent de régler celui-ci à l'amiable.

La commission nationale de conciliation n'est saisie qu'en cas d'échec du règlement à l'amiable. L'organisation patronale est alors saisie du différend par l'une des parties par courrier recommandé. Ce courrier doit exposer le plus précisément possible la nature du différend et mentionner les dates et lieux du ou des entretiens effectués en vue de le régler à l'amiable.

Ainsi saisie, l'organisation patronale, en informe immédiatement les éventuelles autres organisations patronales représentatives ainsi que les organisations syndicales de salariés représentatives.

D'un commun accord, la ou les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés peuvent considérer que la situation exposée par la partie introduisant la requête n'est pas recevable au titre de la conciliation. Dans ce cas, l'organisation patronale l'informe par courrier dont une copie est adressée à chacune des organisations syndicales.

Si la requête est jugée recevable, la commission nationale de conciliation doit se réunir dans un délai maximum de 15 jours francs après réception du courrier de saisine.

La commission nationale de conciliation se réunit à Paris.

La commission entend les parties, le cas échéant séparément, cherche avec elles les moyens de résoudre le différend et peut proposer des solutions. La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à cette demande de conciliation auprès de la commission, sauf cas de force majeure.

La commission peut exprimer son avis à huis clos, hors de la présence des parties.

La commission établit un procès-verbal constatant soit la conciliation, soit la non-conciliation. Ce procès-verbal est établi sur-le-champ, c'est-à-dire immédiatement après la réunion de conciliation. Il est signé des membres de la commission ainsi que des parties.

Les frais de déplacements et de séjours engagés par tout salarié venant exposer un différend devant la commission nationale de conciliation sont à la charge de l'entreprise où est né le différend. Les bases de remboursement des frais ne peuvent être inférieures à celles appliquées dans l'entreprise en question pour des déplacements syndicaux ou professionnels lorsqu'il n'y a pas de barème syndical. Il revient également à celle-ci d'assurer à ce salarié le maintien de la rémunération qu'il aurait perçue pendant le temps consacré à cette réunion de conciliation. Les présentes dispositions ne s'opposent pas, ou ne font pas obstacle, à tout autre moyen légitime d'action des intéressés, notamment judiciaires, pour obtenir un règlement du différend opposant les parties.

Annexe A

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2017

Dispositions particulières aux salariés des entreprises comprises dans le champ d'origine de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre (IDCC 2306)

Les dispositions conventionnelles suivantes sont applicables aux seuls salariés des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

1. Convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre du 18 décembre 2002 et ses avenants de révision et notamment ceux relatifs à la prévoyance, à l'épargne salariale, ceux du 25 novembre 2004 et du 8 février 2005.
2. Annexe I relative au système de classification des niveaux de qualification de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre.
3. Annexe II relative aux salaires garantis et rémunération minimale annuelle garantie de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre.
4. Annexe III relative au remboursement de frais de déplacements et de séjour des délégués syndicaux de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre.
5. Annexe IV relative à la durée et l'aménagement du temps de travail de la convention collective nationale de l'union des chambres

syndicales des métiers du verre.

6. Accord du 22 mars 2006 relatif à la formation professionnelle.

7. Accord du 19 avril 2013 relatif à l'adhésion de la branche de la verrerie à la main travaillée au chalumeau à la convention collective de l'union des métiers du verre.

8. Accord du 30 octobre 2014 relatif aux salaires minima.

Ces dispositions se trouveront portées, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, dans l'annexe A de la convention collective nationale (IDCC 1821) révisée, ayant pris pour dénomination « convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail ».

S'agissant des dispositions relatives à l'indemnité complémentaire maladie et accident, les usages en vigueur dans les entreprises à la date de signature du présent accord, dans le respect des dispositions légales ou conventionnelles, sont maintenus.

Annexe B

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2017

Dispositions particulières aux salariés des entreprises comprises dans le champ d'origine de la convention collective nationale de l'industrie du vitrail (IDCC 1945)

Les dispositions conventionnelles suivantes sont applicables aux seuls salariés des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie du vitrail avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

1. Convention collective nationale de l'industrie du vitrail du 15 novembre 1996 et ses avenants de révision.
2. Annexe I relative aux classifications de la convention collective nationale de l'industrie du vitrail et son avant de révision.
3. Annexe II relative à la retraite complémentaire de la convention collective nationale de l'industrie du vitrail.
4. Annexe III. – Accord du 12 janvier 1996 relatif au remboursement de frais de déplacements et de séjour des délégués syndicaux de la convention collective nationale de l'industrie du vitrail.
5. Annexe IV relative à la protection de la maternité et l'éducation des enfants de la convention collective nationale de l'industrie du vitrail.
6. Accord du 18 décembre 2000 relatif aux certificats de qualification professionnelle.
7. Accord du 6 mars 2009 relatif aux salaires et à la prime de vacances.
8. Accord du 5 juin 2009 relatif à l'avenir du vitrail.
9. Accord du 15 janvier 2010 relatif à la classification des qualifications.
10. Accord du 30 novembre 2015 relatif aux salaires.

Ces dispositions se trouveront portées, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, dans l'annexe B de la convention collective nationale (IDCC 1821) révisée, ayant pris pour dénomination « convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail ».

Les dispositions et accords relevant du champ d'origine de la convention collective nationale de l'industrie du vitrail qui portent sur les certificats de qualifications professionnelles (accord du 18 décembre 2000), sur les salaires et la classification des qualifications (accord du 15 janvier 2010) seront cependant maintenus en vigueur au-delà du 1er janvier 2022.